



منظمة
العمل
الدولية



سياسة تفتيش العمل بالعراق

منظمة العمل الدولية - العراق
٢٠٢٢



تم إصدار هذا التقرير بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. أن محتويات هذا الدليل هي
المسؤولية الوحيدة لمنظمة العمل الدولية ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي.

تمهيد



ان البلد والعالم اجمع قد مر ويمر بتحدي كبير والذي يمثل تفشي جائحة كورونا وماكان لذلك من آثار اقتصادية ومعيشية على السكان وما رافق ذلك من شلل واضح وتأثير سلبي على سوق العمل والذي ادى الى التراجع المعيشي لطبقة كبيرة من المجتمع وخصوصا العمال. وعلى هذا الأساس نطالب بأيجاد الحلول الالنية لهذه التحديات وفقا لآليات مبتكرة بهدف ايجاد اصلاحات في سوق العمل ووضع استراتيجيات فاعلة تعمل على ايجاد فرص عمل وتحسين الصحة والسلامة المهنية.

أن منظمة العمل الدولية بالعراق من خلال مشروعها "تعزيز الحوكمة والتفتيش وظروف العمل في مواجهة وباء كوفيد-١٩" ومن خلال ما تم لمسه في الفترة المنصرمة من جدية في العمل ونشاط واضح وتواصل مع باقي الشركاء، ويتمكن من المساهمة سواء في ايجاد الحلول ووضع الاستراتيجيات او رفع قدرات وقابليات منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال في مجال الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل بالاضافة الى كوادر كل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق الاتحادي و وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في اقليم كردستان لما يمتلكونه من خبرة ثرة في هذا المجال بالاضافة الى تحسين ظروف العمل وتعزيز الامتثال للتشريعات الوطنية ومعايير العمل الدولية مما يؤدي الى تعزيز فرص العمل والامتثال لمبادئ العمل اللائق مقابل الدعم لتحسين إنتاجية القوى العاملة مما يؤدي بالنتيجة الى رفع الناتج الوطني.

ان استراتيجية وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية قد اعتمدت على تفعيل قسم تفتيش العمل والقيام بحملات تفتيشية على مختلف الاصعدة ، ان هذا القسم يقع ضمن تشكيلات دائرة العمل والتدريب المهني في العراق و مديريات العمل في أقليم وهو المعني بتنفيذ قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ و قانون (٧١) لسنة ١٩٨٧ في الأقليم في مواقع العمل وتعمل من خلال اللجان التفتيشية في المحافظات على زيادة شمول العمال المضمونين بالضمان الاجتماعي والقضاء على التمييز والعمل الجبري ومكافحة اسوء اشكال عمالة الاطفال وخلق بيئة عمل لائقة.

هناك حاجة الى الزيادة في عدد المفتشين لاستيعاب الكم الهائل من المشاريع في مختلف ارجاء العراق وتقع على عاتقنا مهمة وطنية ستساهم في حل اغلب مشاكل العمل والعمال اذا ما ساهمنا نحن وانتم والشركاء في توفير الدعم اللازم ونتطلع قدما للمضي في ايجاد فرص عمل لائقة وقطاع خاص مستجيب وحماية اجتماعية آمنة وبالتعاون مع شركائنا الاجتماعيين ومنظمة العمل الدولية.

وفي هذا الصدد، وبأسم كلا الوزارتين وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية نتقدم بجزيل الشكر لمنظمة العمل الدولية والتي كانت سباقة في صياغة الأنشطة والمدخلات التي تركز على تعزيز نظام تفتيش العمل، وتحسين الصحة والسلامة المهنية بالانسجام مع معايير العمل الدولية من خلال وضع السياسات وبناء القدرات من خلال التعاون الوثيق مع وزارة العمل وغيرها من الوزارات و المؤسسات المعنية بهذا الاطار من اتحادات ونقابات عمال واتحاد صناعات سواء في العراق الاتحادي او غرفة التجارة و الصناعة في اقليم كردستان، اضافة الى تحسين ظروف العمل من خلال استفادة العاملين من ظروف العمل المحسنة من خلال فرص تنمية المهارات وزيادة الوعي والتدخلات على كافة المستويات حيث يقوم المشروع بتطوير اسس وهياكل تنظيمية وطنية محسنة وتعزيزها لحماية العمال و نتطلع للعمل كشركاء وسنستمر وفقا للرؤية.

كوستاس موستاس
وزيرة العمل والشؤون الاجتماعية
- إقليم كردستان

أحمد الأسدي
وزير العمل والشؤون الاجتماعية
جمهورية العراق





الهدف الأساسي لمنظمة العمل الدولية (ILO) هو تعزيز فرص حصول الرجال والنساء على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية، والمساواة، والأمن، والكرامة الإنسانية. وقد تم تلخيص هذا الهدف في مفهوم "توفير العمل اللائق". ولهذا الغرض، وضعت منظمة العمل الدولية معايير عمل دولية مع الإشراف على تطبيقها، فضلاً عن توفير التوجيه والمساعدة التقنية، بما في ذلك تطوير السياسات والبرامج، لتعزيز العمل اللائق لجميع النساء والرجال.

تفتيش العمل هو جزء أساسي من نظام إدارة العمل و يظل أداة أساسية لتعزيز برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية (ILO) في الممارسة، حيث منظمة العمل الدولية لها دور محوري في الدعم او المساعدة على إنشاء أنظمة تفتيش العمل التي تتسم بالكفاءة والفعالية داخل الدول الأعضاء لضمان الامتثال لقوانين العمل المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال والحقوق الناشئة عن معايير العمل الدولية، وهذا يشمل الظروف العامة للعمل، والسلامة والصحة المهنية، والعلاقات الصناعية، وتكافؤ الفرص والمعاملة، والقضاء على عمالة الأطفال و العمل القسري،...إلخ.

وضعت منظمة العمل الدولية السياسة الوطنية لتفتيش العمل من خلال التنسيق الكامل مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية التابعة للحكومة الاتحادية وحكومة إقليم كردستان العراق، والشركاء الاجتماعيين بعد تقييم مكثف خلال الفترة من شهر حزيران إلى شهر كانون الأول من عام ٢٠٢١، وتم عقد ورش عمل للتحقق من النتائج من أجل دمج مدخلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وجميع الشركاء الاجتماعيين. ومن خلال تطبيق السياسة الوطنية حول تفتيش العمل، الحكومة/الوزارة ترشد العاملين وأرباب العمل بحقوقهم والتزاماتهم تجاه قانون العمل وإجراء عمليات التفتيش مع مراعاة المعايير الدولية والمبادئ العالمية ذات الصلة من ضمنها اتفاقية تفتيش العمل رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧، والتي صادقت عليها جمهورية العراق منذ عام ١٩٥١. حيث تحدد هذه الاتفاقية معايير تفتيش العمل الأساسية وواجباته وصلاحياته ومسؤولياته والمحظورات على مفتشية العمل.

وحيث ان الارتباط وثيق بين تفتيش العمل، والصحة والسلامة المهنية، وبالنظر إلى حقيقة أن الإجراءات والمتطلبات لتطوير برنامج وطني للسلامة والصحة المهنية موصوفة في إطار عمل منظمة العمل الدولية لاتفاقية السلامة والصحة المهنية (رقم ١٨٧، ٢٠٠٦)، التي صادقت عليها حكومة العراق في عام ٢٠١٥، والتوصية التابعة لها (رقم. ١٩٧، ٢٠٠٦). قامت منظمة العمل الدولية، بالتعاون الوثيق مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على مستويي الحكومة الاتحادية وحكومة إقليم كردستان في العراق بمراجعة وتحديث وتطوير الملف الوطني للسلامة والصحة المهنية كوثيقة أساسية في تطبيق نهج النظم في الصحة والسلامة المهنية، وتبع ذلك تطوير سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية على أساس ثلاثي الأطراف بمشاركة خبراء منظمة العمل الدولية لتعزيز أنظمة السلامة والصحة المهنية الوطنية وتنفيذها بشكل فعال.

هذا الملف وسياسة الصحة والسلامة المهنية في نهاية المطاف يخدم الحكومة العراقية بما في ذلك إقليم كردستان العراق من خلال رصد الالتزام بمبادئ ومعايير الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل مع مراعاة الإطار التنظيمي، بما في ذلك القوانين واللوائح من خلال المراقبة والإبلاغ من قبل الموظفين المسؤولين، كي ينعم العمال والمجتمعات المجاورة والبيئة ككل بظروف خالية من المخاطر قدر الإمكان، بالإضافة إلى تعزيز مفهوم الصحة والسلامة المهنية للأشخاص المستفيدين.

قام مشروع "تعزيز الحوكمة والتفتيش وظروف العمل في مواجهة وباء كوفيد-١٩" المُنفذ من قبل مكتب منظمة العمل الدولية بالعراق بإعداد سياسة تفتيش العمل، وسياسة الصحة والسلامة المهنية وتطوير الملف الوطني الخاص بها. وفي السياق، أود أن أعرب عن تقديري وامتناني للاتحاد الأوروبي لتقديم الدعم المادي، وأيضاً على دعمهم لجهود العراق ومكتب منظمة العمل الدولية في تحقيق أنشطة وأهداف البرنامج الوطني الأول للعمل اللائق في البلاد (٢٠١٩-٢٠٢٣).

د. مها قطاع

المنسقة القطرية - منظمة العمل الدولية
العراق- بغداد



مقدمة



ان الغاية من هذه وضع هذه السياسة هو حوكمة اعمال وجهاز التفتيش بما يواكب التطور الاقتصادي والاجتماعي في جمهورية العراق وبما يتناسب مع الالتزامات الدولية. وبهدف تنظيم سوق العمل العراقي بما يحقق اسس العدالة والحماية والالتزام بافضل المعايير، وبما يشجع الاستثمار ويحدد دور كل طرف من اطراف العملية الانتاجية. وتلتزم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وجميع السلطات العامة المعنية بهذه السياسة، وتعمل على تنفيذها ودعمها بكافة الوسائل المتاحة، وكذلك مراجعتها وتطويرها دوريا.



١. تفتيش العمل



١.١ مهام تفتيش العمل

- تجسيد القيمة الانسانية للعمل ودعمه ورعايته باعتباره ركنا اساسيا في تحقيق التنمية الوطنية كافة الميادين.
- العمل على شمول جميع العمال بالضمان الاجتماعي وتأمين الرعاية الاجتماعية اللازمة لهم ولاسرهم.
- نشر الوعي المهني، بما يكفل حماية الانسان ومحل العمل، وصيانة ادوات الانتاج للحد من حوادث واصابات العمل والامراض المهنية، والمساهمة في اعداد الكوادر المهنية بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- تنظيم العلاقة بين العمال واصحاب العمل، والعمل على اقتراح التشريعات اللازمة لذلك.
- تنظيم سوق العمل بما يضمن حقوق العمال ، واقتراح التشريعات اللازمة لذلك.

٢.١ اهداف تفتيش العمل

- تأمين إنفاذ أحكام القوانين والتعليمات الصادرة والمتعلقة بظروف وشروط العمل والتأمينات الاجتماعية ، وحماية العمال، وحقوقهم اثناء قيامهم بالعمل، وتأمين مكان العمل.
- تقديم المعلومات والارشادات الفنية الى العمال واصحاب العمل وممثليهم، حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية والاتفاقات الدولية .
- اعلام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالمخالفات والانتهاكات والاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في القوانين ذات العلاقة، بالاضافة الى الملاحظات الواردة بخصوص فعالية وتحديات وتوصيات تطبيق احكام القانون.
- توفير آلية مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق بأي إنتهاك لحقوقهم الواردة في القانون، مع إعلام العمال وعلى نطاق واسع حول كيفية استخدام تلك الآلية.

٣.١ التنظيم

- اعمال تفتيش العمل موزعة حاليا بين ثلاث دوائر مركزية وفروعها بالمحافظات؛ دائرة العمل والتدريب المهني، المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ودائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، ويمكن اعادة النظر مستقبلا بتجميع هذه الدوائر ضمن ادارة واحدة مستقلة ومرتبطة بوزير العمل والشؤون الاجتماعية، بحيث تتوفر لها الامكانيات والكوادر للقيام باعمال التفتيش بشكل شامل ومتخصص، وفي كافة مجالات قانون العمل، وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي، بحيث تغطي المحاور التالية:
- شروط العمل: بما يتعلق على سبيل المثال بعقود العمل الفردية، وساعات العمل والاجازات والاجور وتنظيم عمل الاحداث والمرأة، ومكافحة التمييز والعمل الجبري وغيره.
- ظروف العمل: بكل ما يتعلق بشروط الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل، وقواعد انضباط العمل، وحماية العمال واماكن العمل، والوقاية من اصابات العمل والامراض المهنية.
- احكام ضمان العمال، والتقاعد، والتأمين الصحي ضد اصابات العمل والامراض المهنية، والشمول بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي.
- يفضل ان تتبع اقسام وشعب التفتيش في المحافظات فنيا واداريا لوزارة العمل، لتكون منظومة متكاملة من الاجراءات الادارية والفنية، بحيث تقوم الادارة في المركز بتحديد السياسات والاستراتيجيات، والاولويات والاجراءات بناء على ما يردها من معلومات من الفروع.



٤.١. مهام الادارة

- اعداد سياسات تفتيش العمل الجديدة، واقتراح التعديلات التشريعية لمواكبة ذلك ولتفعيل تطبيق القانون.
- التشاور والتعاون؛ مع الشركاء الاجتماعيين من ممثلي اصحاب العمل والعمال بخصوص؛ افضل السبل لتنفيذ الاحكام القانونية، وبرامج التوعية والتثقيف، والتعاون المشترك من خلال بعض الاليات او البرامج التي ينفذها الشركاء الاجتماعيون بالتعاون والتنسيق مع جهاز التفتيش.
- تجميع البيانات والاحصائيات الواردة من الفروع الميدانية، والعمل على تحليلها ووضع التوصيات والتعديلات على خطط العمل، وعلى توزيع الكوادر والاحتياجات الفنية والمادية للفروع.
- اعداد تقارير تفتيش العمل الدورية والسنوية، ونشرها ومناقشتها مع الشركاء الاجتماعيين.
- وضع تصورات لبناء وتطوير قاعدة بيانات خاصة بجهاز التفتيش والعمل على تنفيذها وتطويرها.
- عمل المسوحات الميدانية لبناء خارطة محدثة لاماكن العمل المشمولة باحكام القوانين.
- العمل على بناء وتاهيل ورفع كفاءة المفتشين في المجالات الفنية والادارية اللازمة.
- اقتراح برامج التوعية والتثقيف الخاصة بكل من العمال، اصحاب العمل، وشرائح لمجتمع الاخرى كالطلاب في مختلف المراحل الدراسية حول الامور المتعلقة بالعمل .
- التعاون والتنسيق مع الجهات الحكومية الاخرى ذات العلاقة بتفتيش العمل مثل وزارتي الصناعة والتجارة، وهيئة الاستثمار والدفاع المدني...، وايجاد ربط الكتروني مشترك بما يخص الاعمال المشتركة.
- اقتراح المواد والبرامج والوسائل الاعلامية اللازمة لتوعية مختلف الشرائح والعمل على تنفيذها.
- الرقابة والتوجيه والارشاد الفني للفروع حول جودة التفتيش وفعاليتها، واهم نقاط الضعف والسبل والتوصيات لتفاديها.
- اعداد وتطوير وتحديث النماذج والسجلات والادوات الخاصة بالتفتيش.

٥.١. مهام الفروع

- اعداد الخطط لتنفيذ اعمال التفتيش بالمحافظات واقتراح الاولويات.
- تنفيذ الزيارات التفتيشية الميدانية وفق الخطط (الزيارات المبرمجة الوقائية).
- تنفيذ الزيارات الميدانية الاستجابية للتعامل مع الشكاوي وحوادث العمل او الاصابات.
- تنفيذ زيارات التفتيش الميدانية لاعمال المتابعة.
- اعداد التقارير الخاصة بالزيارات التفتيشية، والاحصائيات شهريا، ودوريا ورفعها للمركز.
- تصنيف المؤسسات الخاضعة للتفتيش حسب درجة الخطورة.
- تطبيق ومراقبة انظمة التفتيش غير التقليدية مثل التفتيش الذاتي وتفتيش الانظمة.
- استقبال الشكاوي العمالية ومتابعة حلها.
- التوعية والتثقيف لاصحاب العمل والعمال على مستوى المحافظة.



٢. المبادئ العامة لسياسة التفتيش



١.٢. نطاق العمل

تشمل اعمال التفتيش جميع العمال في العراق واماكن عملهم ومن في حكمهم، (باستثناء العاملين في القطاع الحكومي)، وستعمل كواحد جهاز تفتيش العمل بكل الامكانيات والوسائل المتاحة لتغطية جميع اماكن العمل المشمولة بالقانون سواء كانت قطاعية او جغرافية، وتقديم الخدمات لجميع العمال واصحاب العمل الخاضعين للقانون.

٢.٢. الاطار القانوني

يحكم عمل جهاز التفتيش مجموعة من القوانين والانظمة والتعليمات والقرارات، التي تنظم عمل وواجبات الجهاز وصلاحياته ومسؤولياته، وشروط وظروف العمل في اماكن العمل في انحاء الجمهورية، ويأتي على راس هذا القوانين الدستور، وقانون العمل في العراق رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وفي اقليم كردستان قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، وكذلك قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ وتعديله رقم (١٥٥) لسنة ١٩٧١ في العراق، وقانون رقم (٤) لسنة ٢٠١٢ قانون تعديل تطبيق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ لاقليم كردستان. والتعليمات الصادرة بموجب هذه القوانين، ومن ثم يستمد جهاز التفتيش اطاره القانوني ايضا من اتفاقيات العمل العربية والدولية.

من اهم الاتفاقيات الدولية في هذا المجال اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧، والتي صادقت عليها جمهورية العراق منذ العام ١٩٥١، وتحدد هذه الاتفاقية معايير تفتيش العمل الاساسية، وواجبات وصلاحيات ومسؤوليات والمحظورات على جهاز تفتيش العمل.

٣.٢. مفتش العمل المختص

تشمل تخصصات مفتشي العمل في وزارة العمل ثلاث انواع من المفتشين هي: مفتش عمل، ومفتش صحة وسلامة مهنية، ومفتش ضمان اجتماعي، ويعطي هذا التخصص القدرات الفنية العالية لجهاز التفتيش حيث ان كل مفتش مختص بمجاله ومدرّب وذو كفاءة عالية تمكنه من توجيه اصحاب العمل والعمال في مجاله بشكل دقيق، يمكن مستقبلا ايجاد تخصصات جديدة حسب ما يستجد بسوق العمل مثل مفتش عمل اطفال، او مفتش عمل مرأة وما الى ذلك، يتميز هذا النظام بحاجته الى كواحد وموارد كبيرة، كما قد يشكل عبئاً على اصحاب الاعمال لتكرار الزيارات التفتيشية من قبل عدد اكبر من المفتشين المختلفين وبمتطلبات مختلفة، الا ان ميزة هذا النوع من التفتيش المتخصص كما سبق ذكره انه يكون دقيقا بمتطلباته القانونية، وتكون فترة زيارته التفتيشية اقل مدة.

يمكن النظر مستقبلا ايضا وبعد اعادة تقييم العمل ضمن نظام المفتش المتخصص الى ما يسمى بالمفتش الشامل وهو ان يقوم مفتش واحد بزيارة تفتيشية شاملة تغطي جميع مجالات التفتيش مثل ظروف الصحة والسلامة المهنية، وشروط العمل من الاجور والاجازات وساعات العمل، وعمل الاحداث والنساء، وشمول العمل بالضمان الاجتماعي وكل ما تغطيه القوانين الخاصة بالعمل.

ان هذا النظام يعمل على توفير ورفع كفاءة استخدام الموارد المتاحة سواء كانت بشرية او مادية، ويزيد من الثقة والتعاون مع اصحاب العمل نظرا لتعامل مفتش واحد معهم في جميع قضايا العمل، وبالتالي تقليل احتمالية اختلاف المعايير والمتطلبات من قبل اكثر من مفتش، وتكون الزيارات التفتيشية اطول مدة الا انها تغطي عدد اكبر من المشاريع المشمولة .

يحتاج هذا النظام الى توفير فريق من الاختصاصيين للمساعدة في بعض الحالات التي تحتاج الى تعمق في موضوع محدد مثل تفتيش مصنع به مصادر مشعة، او تفتيش محطة توليد كهربائي وما الى ذلك، حيث يكون هؤلاء الخبراء من المفتشين ذوي الخبرة الطويلة الذين يرافقون المفتشين بهذه الزيارات المختصة.



٤.٢. اماكن العمل المشمولة

من الاجراءات التي تساعد على تطبيق الاحكام القانونية بشكل شامل في كافة انحاء الجمهورية توفير خارطة محدثة لاماكن العمل المشمولة باحكام القانون، من خلال مسح ميداني شامل يتم تنفيذه بشكل دوري او كلما دعت الحاجة، بالتعاون مع الجهات المختصة مثل الجهاز المركزي للاحصاء، او الكترونيا من خلال الربط الشبكي / تحسين تبادل المعلومات، مع الاجهزة الحكومية الاخرى مثل تلك المسؤولة عن ترخيص المشاريع وحالة العقود الحكومية، وقد لا تكون هذه الوسيلة كافية دائما للتأكد من ان المؤسسات قد باشرت اعمالها فعليا، وان المؤسسات اغلقت لسبب ما ولم يتم تحديث بياناتها لدى الجهات الحكومية المختصة.

يمكن العمل بكلتا الطريقتين معا وبابي وسائل اخرى لادخال البيانات الخاصة بجميع المشاريع بقاعدة بيانات التفتيش، متضمنة الموقع الجغرافي الالكتروني للمشروع والعنوان المفصل، ليتمكن جهاز التفتيش من شمول هذه المشاريع ضمن خطط الزيارات التفتيشية التي يعدها وتكون من ضمن نطاق العمل الفعلي له.

٥.٢. الخطة السنوية

ان المتغيرات في سوق العمل كثيرة ودائمة وترتبط بالاضاع الاقتصادية والسياسة والاجتماعية، حيث تدخل لسوق العمل سنويا مشاريع جديدة وتخرج منه اخرى، كما ينضم للعاملين بسوق العمل اعداد جديدة وتخرج منه افواج اخرى، وقد تزدهر بعض النشاطات الاقتصادية، او تدخله صناعات جديدة او مهن جديدة، وبالتالي فان سوق العمل متغير وغير ثابت وهذا يحتاج الى متابعة لتشخيص واقعه.

ترتبط اعمال تفتيش العمل بهذه المتغيرات واخرى كثيرة، لذا يتم تحديد الاهداف السنوية لجهاز تفتيش العمل بناء على الموارد المتاحة وعلى الاولويات التي تم تحديدها ويتم استهدافها قطاعيا (قطاع الخدمات مثلا)، او جغرافيا (محافظة ما)، او موسميا (موسم قطف محصول ما)، او حسب بنود قانونية محددة (مكافحة عمل الاطفال وتنظيم عمل الاحداث)، مع اعطاء الاولوية لبعض هذه المجالات او المهن او المناطق وحسب ما يتم من تقدير لاهميتها، وبناء على كل هذا المتغيرات يتم اعداد خطة العمل السنوية لجهاز التفتيش، وعلى الرغم من كل ما سبق الا انه يؤخذ بعين الاعتبار انه يجب زيارة جميع اماكن العمل الخاضعة للتفتيش مرة واحدة على الاقل كل (٣) سنوات.

٦.٢. الخطة السنوية

تنوع اغراض واهداف الزيارات التفتيشية التي يقوم بها جهاز تفتيش العمل ويمكن تصنيفها كما يلي:

- زيارات شاملة او عامة: وهي الزيارة الاعتيادية التي تكون عملية التفتيش فيها على المشروع شاملا وعاما، ويغطي كافة مجالات العمل واشتراطاته.
- زيارات تتبعية: وهي الزيارة التي تتبع الزيارة السابقة (الشاملة) للتأكد من ازالة المخالفات التي تم تثبيتها سابقاً.
- زيارات خاصة: هي الزيارة التي تتم لأغراض خاصة مثل التحقيق في شكوى محددة، مثل قضايا التحقيق في خدمة العامل (طلب مكافأة نهاية الخدمة، تسجيل وتثبيت الخدمة، سحب مبلغ الخدمة، وإحالة للتقاعد)، شمول جديد للمشاريع، التحقيق في اصابات العمل والحوادث وغير ذلك.

يمكن ان تكون زيارات التفتيش (حسب وقت الزيارة):

■ زيارات تفتيش صباحية.

■ زيارات تفتيش مسائية او ليلية.

ويمكن ان تكون الزيارة التفتيشية (حسب حجم المشاريع المستهدفة بالعملية).

■ لجان منفردة.

■ حملات مكثفة.



٧.٢. التفتيش الوقائي

يعتمد جهاز تفتيش العمل نهج التفتيش الوقائي (المسبق) بشكل اساسي، والذي يقوم على البيانات المتعلقة بتوزيع اماكن العمل المشمولة بالتشريعات، وبناء خطط تفتيش وقائي على جميع هذه الاماكن دون استثناء، للتأكد من تحقيق وتنفيذ شروط وظروف العمل القانونية، وتوجيه اصحاب العمل للالتزام، وتنفيذ زيارات ميدانية لماكن العمل للمتابعة، والتأكد من استيفاء وتنفيذ كافة الاحكام القانونية.

كما يقوم جهاز التفتيش ايضا بزيارات لاماكن العمل التي تصل عنها او منها شكاوي، او تقع بها اصابات عمل (تفتيش استجابي علاجي) ليقوم بتنفيذ الاجراءات القانونية المطلوبة في هذه الحالة مثل تسجيل الاصابات والتحقيق بها، وحل الشكاوى العمالية المتعلقة بالاجور والاجازات وعقود العمل، بالاضافة الى متابعة التأكد من تصويب الاوضاع باماكن العمل بما يتفق مع التشريعات.

٨.٢. الاستهداف (الاولويات)

تختلف المشاريع الاقتصادية بدرجة التزامها بالقوانين وقد يكون ذلك حسب طبيعة العمل، نوع العمليات الصناعية، او حسب الموقع الجغرافي، او حجم المنشأة، او التمثيل العمالي وحسب اسباب اخرى عديدة، ولتركيز التفتيش على المناطق ذات الاهمية والاستفادة من عمل التفتيش في هذه المجالات التي تعتبر ذات اولوية ؛ يجري وضع خطة عمل لقياس درجة الخطورة بكل منشأة خاضعة لاعمال التفتيش، فعلى سبيل المثال لتحديد اولوية زيارة تفتيش صحة وسلامة مهنية والمقارنة بين مكان عمل مثل بنك وبين مصنع مواد كيميائية نجد ان المخاطر الموجودة بالبنك قد تتراوح بين توفر مخارج الطوارئ وحالتها، ومخاطر حدوث الحرائق والاختلاء، او الترتيب والتدبير المنزلي، مقابل مخاطر مصنع المواد الكيميائية مثل مخاطر تنزيل المواد الكيماوية ونقلها وتداولها وتصنيعها وتعبئتها، ومخاطر تلوث بيئة العمل بها، ومخاطر التخزين، بالاضافة الى مخاطر حدوث انسكابات او تلوثات لبيئة العمل يمكن ان تمتد للبيئة الخارجية وتسبب الاصابات ليس لعمال المصنع بل للسكان المجاورين ايضا، لذا يفرض وجود امكانية لزيارة فريق تفتيش لموقع واحد فقط، سيتم هنا زيارة تفتيش للمصنع الكيماوي مقابل زيارة البنك، وقد يتم ايضا تحديد موعد زيارة دورية للمصنع كل (٦) أشهر على سبيل المثال مقابل زيارة كل سنتين للبنك.

لا تقتصر درجة الخطورة على مواضيع الصحة والسلامة المهنية كما في المثال السابق، بل تشمل جميع البنود التي يتم التفتيش عليها فعلى سبيل المثال تكرر الشكاوي العمالية على احد المشاريع التي لا تدفع اجور العمال بمواعيدها، مقابل مشروع آخر ملتزم بدفع الاجور يعني درجة خطورة اعلى للمشروع غير الملتزم، وجود تمثيل نقابي في مشروع يعني درجة خطورة اقل مقابل مشروع ليس به تمثيل نقابي، وهكذا.

يتم بالية مشابهة تحديد جميع عناصر الخطورة لكل مشروع، ووضع مقياس لدرجة الخطورة لكل عنصر بناء على المعلومات المتوفرة من خلال تقارير الزيارات التفتيشية، واخيرا يتم وضع معادلة لتجميع درجات الخطورة لكل مشروع بشكل اجمالي، ثم تصنيف المشاريع حسب ذلك مجموع درجاتها، وبناء عليه يجري تحديد اولويات الزيارات التفتيشية وتوزيعها ضمن خطة العمل للمشاريع التي تشكل خطورة اكبر.

يتم تحديث عملية التصنيف بشكل دوري يمكن ان يكون كل ثلاثة اشهر وحسب فترة اعداد الخطة التفتيشية، كما يمكن ان يكون ذلك بشكل مستمر (لحظي) حال ادخال بيانات او معلومات الزيارة التفتيشية لبرنامج محوسب بقاعدة بيانات التفتيش.



٩.٢. التقييم والتحسين المستمر

ان عملية التفتيش هي عملية مخطط لها بشكل مستمر، حيث يتم تحديد الاهداف المرجوة والقطاعات الاقتصادية المستهدفة، والمناطق الجغرافية وغير ذلك من عوامل يتم الاعتماد عليها في بناء خطة سنوية لتفتيش العمل، ثم يجري العمل على تنفيذها، ويتم قياس مستوى تحقيق الاهداف وتحليل التحديات التي واجهت عملية التنفيذ، ومن ثم يتم اتخاذ اجراءات تصحيحية وحلول ويتم ادراجها بالخطة السنوية التالية مع تفادي الثغرات التي حصلت لمنع تكرارها، وهكذا.

لذا فان هذه الحلقة المستمرة (تخطيط، تنفيذ، تقييم، اجراء) تعتبر حلقة التحسين المستمرة التي تنتهجها ادارة التفتيش للتغلب على اية مشكلات تصادفها، واخذ العبرة من الدروس المستفادة.

وتتم هذا الحلقة على مستوى ادارة التفتيش في المركز وكذلك على مستوى الشعب والفروع في المحافظات ، مما يحسن المخرجات المتوقعة بشكل دائم.

١٠.٢. الحوسبة

لتفعيل اداء جهاز التفتيش وتعظيم النتائج المتحققة وزيادة الدقة والكفاءة والفعالية يتم تطوير برامج محوسبة لاعمال التفتيش تشمل قواعد بيانات اماكن العمل المشمولة باحكام القوانين، وتتطلع ادارة التفتيش الى تطوير قواعد البيانات وحوسبة كافة اعمال التفتيش، والتخلي عن كافة الاعمال الورقية واستبدالها بالاجراءات الالكترونية، بما فيها عملية التواصل مع اصحاب العمل لابلاغهم بنتائج كل زيارة تفتيشية، او ابلاغهم بالانذارات ومدد الامهال لتصويب اوضاع اماكن العمل ، او لارسال بعض الارشادات والتوجيهات لهم.

كما تتطلع الادارة الى ايجاد ربط الكتروني مع كافة الجهات ذات العلاقة بما فيها المحاكم العمالية من خلال مجلس القضاء الاعلى، لتبادل المعلومات بحق اصحاب العمل المخالفين، ونتائج المحاكمة والعقوبات التي فرضت من قبل المحكمة.

بالاضافة الى تبادل المعلومات مع الجهات الحكومية الاخرى ذات العلاقة مثل وزارة الصناعة المعنية بتسجيل المشاريع الجديدة ، الدفاع المدني بشأن متطلبات السلامة بالمشاريع وايضا نتائج التفتيش على استعدادات وتجهيزات اماكن العمل لمواجهة الحرائق، او حوادث التسربات الكيميائية، او هيئة الاستثمار بشأن التفتيش على المشاريع الاستثمارية، او وزارة الثقافة والسياحة والاثار بشأن التفتيش على المنشآت السياحية، وايضا التعاون مع المصارف للتحقق من دفع الاجور، والالتزام بالحد الأدنى للاجور والرواتب وايداعها في مواعيدها، بعض هذه الترتيبات مثل قاعدة بيانات التفتيش موجودة وبعض انواع الربط الالكتروني متوفر وستعمل ادارة التفتيش على التوسع بذلك وتغطية جميع المتطلبات السابقة.

١١.٢. انظمة التفتيش الحديثة

لا تستطيع انظمة التفتيش في اي مكان بالعالم تغطية جميع اماكن العمل في كل سنة، لذلك تجري عمليات تطوير نظام التفتيش للتغلب على مثل هذه المصاعب، ومن ذلك اتباع اساليب تفتيش حديثة كالتفتيش الذاتي، حيث تشجع منظمات اصحاب العمل على تبني انظمة داخلية تتطلب تنفيذ كواردها لاعمال تفتيش داخلية وفق نماذج يتم تصميمها خصيصا لذلك، ويتم تدريب اصحاب العمل وممثليهم عليها، كما يتم توفيرها وتوزيعها، ويقوم صاحب العمل او من يمثله باجراء التفتيش المطلوب وتزويد ادارة التفتيش بالتقارير والنماذج المطلوبة، والتي تقوم بدورها بتدقيق هذه التقارير وتوجيه اصحاب العمل، كما تقوم بزيارات عشوائية للتأكد من واقع الحال.

يمكن ان تتم عملية التفتيش الذاتي بالتدريب او بناء على اختيار قطاعات اقتصادية محددة والتوسع فيها وعادة ما تكون هذه القطاعات في البداية ذات درجات الخطورة المتدنية.



هناك ايضا نظام يسمى تفتيش الانظمة؛ وهو يعتمد على ان منظومات العمل في المشاريع هي في اغلبها منظومات متكاملة (خاصة بالمشاريع الكبيرة) فمثلا نظام الموارد البشرية يقوم بتحديد الوصف الوظيفي والشواغر المطلوبة والاعلان عنها وقبول الطلبات وفرزها واجراء الاختبارات والمقابلات واختيار الناجحين وتحديد امتيازاتهم واجورهم وتوقيع عقود عملهم، لذا يمكن لمفتش العمل التفتيش على هذا النظام للتأكد من العديد من المواضيع الهامة مثل الالتزام بالحد الأدنى للاجور، تشغيل العمال المحليين، عدم وجود تمييز ومراعاة المساواة، عدم تشغيل الاطفال... الخ، وحيثما وجد خلل ما يمكن لمفتش العمل التوجيه لتصحيح هذا الجزء من النظام، وبالتالي ضمان ان يتم تطبيقه بشكل مستمر ودائم بالتوافق مع القوانين، بالطبع يمكن لمفتش العمل التأكد من فعالية التطبيق من خلال المزيد من المقابلات مع العمال ومقدمي الطلبات للتعين ومقارنة عقود العمل وما يتقاضاه العمال فعليا، وهذا ينطبق على جميع المجالات الاخرى بما فيها تطبيقات وشروط الصحة والسلامة المهنية، اي يتم فحص الانظمة الموجودة في مكان العمل والتأكد من فعاليتها بدل فحص جميع التفاصيل الفنية بمكان العمل.

١٢.٢. الشراكة مع اصحاب العمل والعمال

يقدم التفتيش خدمات مجانية لكل من اصحاب العمل والعمال، وهم المستفيدون الاوائل من خدمات هذا الجهاز، ان التواصل مع ممثلي اصحاب العمل والعمال الاكثر تمثيلا وتفهم وجهات نظرهم، ومناقشة اولوياتهم هي عنصر هام من عناصر الشراكة والتعاون، وليس من الحكمة ان تكون عملية التواصل معهم عملية باتجاه واحد بل يجب ان تكون باتجاهين. فكسب تأييد العمال واصحاب العمل يحقق حالة الربح لجميع الاطراف.

يقوم جهاز التفتيش بزيارات واجراء اتصالات مستمرة مع ممثلي اصحاب العمال وممثلي العمل الاكثر تمثيلا ويدعوهم لاجتماعات لتبادل المعلومات والتشاور ومناقشة الامور الهامة، والتي قد تكون على سبيل المثال انتشار بعض المخالفات او حالات عدم الالتزام بقطاع اقتصادي معيناً او مخاطر تواجهها مهنة معينة، ويتم مناقشة وجهات النظر المختلفة واقتراح التوصيات الفاعلة وحث هذه الجهات على التدخل مع اعضائهم من اصحاب العمل والعمال المنضمين لعضوية هذه الجهات لحثهم وتشجيعهم على الالتزام، وتوعيتهم بافضل السبل لذلك.

يتم ايضا دعوة هذ الجهات لعقد لقاءات لعضائهم لتوعيتهم و تثقيفهم في مجال تشريعات العمل والتزاماتهم القانونية، وتشجيع نقابات العمال على التواصل مع قواعدهم وتلقي الشكاوي العمالية ابتداء وقيامهم بحلها بشكل ودي مع اصحاب العمل ومنظمتهم، او تحويلها الى ادارة التفتيش في حال عدم التوصل الى حلول ودية. تتضمن الشراكة مع اصحاب العمل تدريبهم وممثليهم على استخدام النماذج المستعملة في حال التفتيش الذاتي وكيفية اعداد التقارير وتزويد المعنيين بها.

ومناقشة تقارير التفتيش السنوية هي من احدى اهم سبل الشراكة الحقيقية مع اصحاب العمل والعمل الاكثر تمثيلا حيث ان تقديم ملخص التقرير السنوي بمشاركتهم وشرح الانجازات السنوية والتحديات التي يواجهها جهاز التفتيش، بالاضافة الى اهم حالات عدم الالتزام، والحالات التي تم تحويلها للمحاكم ونتائجها، وهذا يساعد الشركاء الاجتماعيين على تفهم مهام واهداف التفتيش، والتزاماتهم، وايضا المساعدة بتطبيق الاحكام القانونية كل ضمن امكانياته.

١٣.٢. التعاون مع الجهات الحكومية

هناك العديد من الجهات الحكومية ذات العلاقة الجزئية بالعمل واماكن العمل مثل الجهات التي تمنح التراخيص، والجهات التي تقوم بتحديد مواصفات المباني بما فيها اماكن العمل، والجهات التي تتحقق من شروط الترخيص للمشاريع بانواعها دوريا واستدامتها، والجهات التي تقوم بتسجيل المشاريع وجهات احالة العقود الحكومية وغيرها من جهات حكومية .

لذا تتعاون ادارة تفتيش العمل مع هذه الجهات ابتداء من عملية ترخيص المنشآت والمشاريع لضمان تسجيلها وادراجها في سجلات تفتيش العمل وقاعدة بياناتها وبالتالي خضوعها لسلطتها، كما تتعاون مع الجهات اخرى كال دفاع المدني للتحقق من سلامة المباني وتوفير التجهيزات اللازمة بحالة الطوارئ او مكافحة الحرائق وعمليات الاخلاء، ووزارة الصحة ودورها بما يتعلق باصابات العمل والامراض المهنية، والاسعاف الاولي للمصابين، وكذلك مع وزارة التربية والتعليم بخصوص الاطفال المتسربين الى سوق العمل من المدارس او غير الملحقين بها. لا يقتصر التعاون مع هذه الجهات بل يشمل كافة الادارات الحكومية من خلال التواصل الدائم وتنسيق العمل المشترك، و احيانا الزيارات المشتركة لمشاريع العمل والتفتيش عليها او الاستشارات قبل الترخيص وخلال تجديد الترخيص وجميع المجالات ذات الاهتمام المشترك، وتبادل المعلومات المفيدة لكلا الجانبين.

١٤.٢. التعاون مع القطاع الخاص

تعتبر ادارة التفتيش القطاع الخاص مكملا لعمل جهاز تفتيش العمل، ومساعدًا بتوفير الحماية للعمال والمحافظة على صحتهم وسلامتهم، وكذلك المحافظة على استدامة العمل من خلال منع او تقليل فرص وقوع الحوادث والكوارث في اماكن العمل ومنع تاثيراتها السلبية بما فيها الكلفة المادية المترتبة على معالجة اثارها. لذا تقوم ادارة تفتيش العمل بتشجيع التعاون مع القطاع الخاص لتقديم بعض خدمات التفتيش وخاصة في مجالات التدريب، والفحص الهندسي للاجهزة والالات والتي تحتاج الى خبرات فنية دقيقة، او ادوات وتجهيزات قد لا تكون متوفرة لجهاز التفتيش، او تحتاج الى تطوير ومتابعة مستمرة، وكذلك اجراء الفحوصات الطبية للعمال ، واجراء قياسات لمستويات ملوثات بيئة العمل الفيزيائية او الكيميائية او الحيوية. وتعتمد ادارة التفتيش الجهات والاشخاص المؤهلين من القطاع الخاص للقيام بما سبق من نشاطات وتتحقق من كفاءة الاداء وفعاليتها بشكل مستمر.

١٥.٢. التعاون مع مسؤولي السلامة في المشاريع

يعتبر وجود مسؤول للسلامة في عدد كبير من المشاريع فرصة ينبغي الاستفادة منها لتحقيق اهداف تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية، فمن خلال تدريب وتسجيل وتخويل مسؤولي السلامة بشكل مركزي من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومتابعة متطلباتهم تضمن ادارة التفتيش وجود موظف في هيكليّة المشروع ذو المام بالتشريعات القانونية لشؤون العمل ومؤهل فنياً وإدارياً للتعاون والتنسيق مع المفتشين والجهات الرقابية الاخرى. ان اهتمام الوزارة بهذه الشريحة سينعكس ايجاباً بإعتبارهم امتداداً لمنظومة العمل وقد يكون لديهم مكانة لدى صاحب العمل ومستوى من المسؤوليات والصلاحيات في مواقع العمل يمكنهم من الايفاء بشكل افضل بالمتطلبات القانونية وتحسين الاداء بكل ما يخص شروط وظروف العمل.

١٦.٢. الفئات الهشة

يركز تفتيش العمل على الفئات الهشة مثل الاحداث والنساء والعمال الاجانب ويقوم بكل جهوده لتغطية هذه الفئات والتحقق من تطبيق شروط العمل اللائق بحقها، يقوم جهاز التفتيش بتخصيص فئات محددة من مفتشات العمل المتدربات للتعامل مع هذه الفئات واعطائها الوقت الكافي للتحقق من اية شكاوي لديهم ومتابعة حلها، تقوم المفتشات ايضا بالتحقق من شروط عمل النساء والاحداث خلال زيارات التفتيش العامة او زيارات المتابعة، ويقوم جهاز التفتيش باحالة اية امور تتعلق بالفئات الهشة للمفتشات او المفتشين المختصين مع ايلائها الاهمية وطلب التحقق من حل المشكلة تماما، ومتابعة هذه المشكلة في اية قطاعات قد تتركز بها.



١٧.٢. القطاع غير المنظم

يشمل القطاع غير المنظم القطاعات غير المشمولة او المغطاة بالقوانين، او اماكن العمل التي لا تخضع لرقابة جهاز التفتيش لاسباب متعددة منها مثلا وجودها في اماكن نائية ويصعب الوصول اليها، او وجودها في اماكن عمل مفتوحة دون مكاتب او ادارة مثل المزارع والمساحات الزراعية، او العاملين لحسابهم الخاص، او المشاريع غير المرخصة والتي لا تتوفر لها بيانات او التي تعمل عبر شبكة الانترنت وما شبه ذلك.

وحيث ان التفتيش يهدف لنشر ثقافة الالتزام بالقانون يقوم تفتيش العمل بزيارة اماكن العمل في القطاع غير المنظم وتوعيتهم بالتشريعات والمتطلبات القانونية، ويشجعهم على التحول نحو القطاع المنظم والالتزام بمعايير وشروط العمل لما تحققه من استدامة لعمالهم بالاضافة الى الحماية لهم ولعمالهم ولاماكن عملهم.

١٨.٢. ثقافة الامتثال

ليست الغاية من الزيارات التفتيشية هو تحرير المخالفات وفرض العقوبات وتحويل المخالفين لمحاكم العمل المختصة، بل مساعدة اصحاب العمل على الالتزام بالقانون من خلال افضل السبل والممارسات، لذا تتضمن اعمال التفتيش ارشاد واطلاع اصحاب العمل على القوانين السارية في مجال العمل، وتعريفهم بالتزاماتهم القانونية وبحقوقهم، وبالتزامات العمال وحقوقهم، ومساعدتهم بكيفية تحقيق ذلك للتطابق مع الاحكام القانونية بافضل صورة، وايضا استقبال الشكاوي الواردة منهم او من العمال، والعمل على حلها وديا، على انه يمكن لجهاز التفتيش اتخاذ الاجراءات العقابية والجزائية بحق صاحب العمل اذا لم يتعاون فيما سبق، ولم يسعى لتنفيذ الاصلاحات وتصويب الملاحظات التي ترد اليه من جهاز التفتيش.

١٩.٢. التدريب المستمر

ان عملية التطور الصناعي والاقتصادي والاجتماعي هي عملية مستمرة نلاحظها دائما، وقد يرافقها تغييرات في تشريعات العمل على المستوى المحلي والدولي، ولتمكين المفتش من اتخاذ القرارات الصحيحة يجب ان يتم تاهيله بشكل جيد ودائم، لذا فان عملية التدريب لجهاز التفتيش هي عملية مستمرة لمواكبة كل ذلك، ويتم من خلالها تاهيل المفتشين في المواضيع الاساسية او التي تستجد في مجال العمل مثل حالة اجراء تعديلات تشريعية على احكام قانون العمل او التعليمات الصادرة بموجبه، او دخول عمليات صناعية جديدة، او الات جديدة لاماكن العمل ترافقها مخاطر جديدة، حيث يجري تدريب المفتشين على التعامل مع مثل هذه الحالات، ومعرفة الحلول المناسبة لضمان عدم تأثيرها سلبا على العمال او مكان العمل، او قد تكون حالة وجود عمال اجانب لا يتكلمون اللغة الدارجة ويتطلب تدريب المفتشين على لغات جديدة انتشرت في المنطقة لضمان التواصل مع هذه الشرائح العمالية او المستثمرين. هناك ايضا التدريب التنشيطي (الانعاشي) للتأكد من كفاءة المفتش وعدم نسيانه لبعض الامور التي لا يتم التعامل معها بشكل دائم.

ان التعامل مع اصحاب المصالح والشركاء الاجتماعيين يحتاج من المفتش تقمص ادوار مختلفة من مرشد او موجه او مدرب او ذا سلطة قضائية، لذا فان اساليب التواصل والحوار هي احد المواضيع التي يجري التدريب عليها، بالاضافة الى حل المشاكل واتخاذ القرارات وادارة الوقت، واعداد التقارير وغيرها من موضوعات يجري تطويرها دوريا.

٢٠.٢. تطوير التشريعات

جهاز التفتيش هو الجهاز المختص بالتحقق من تنفيذ تشريعات العمل، وهو على اطلاع باحكام القانون كما انه على اطلاع بواقع الحال في سوق العمل، وبمعايير العمل الدولية وافضل الممارسات على المستوى المحلي والدولي، لذا فهو الاقدر على تقديم النصائح للمشرعين حول بنود القانون وما هو قابل للتطبيق وما هو غير قابل، وما هو منطقي وملائم او غير ذلك، لذا يقوم الجهاز بعقد اللقاءات وجمع الملاحظات الواردة من المفتشين على افضل سبل تنفيذ التشريعات السارية، ومقترحاتهم للتعديل او الاضافة او الحذف، ورفع التوصيات بما يتفق عليه انه الافضل لضمان تشريعات فاعلة وقابلة للتطبيق.

٢١.٢. بناء ثقافة قانونية مجتمعية

ان الالتزام بالقانون هي ثقافة من الواجب تنميتها بالمواطن عموماً، وبالعامل وصاحب العمل خصوصاً، لذا فان برامج التوعية والتثقيف والاعلام بواجبات ومهام جهاز تفتيش العمل وصلاحياته التي تنفذها اجهزة التفتيش تصب في هذا المجال، ولا تقتصر عملية التثقيف القانوني للعمال واصحاب العمل من خلال وسائل الاعلام والمنشورات والمطبوعات والمحاضرات واللقاءات المباشرة، بل تشمل ايضاً طلاب الجامعات والمراكز التدريبية والكليات والمدارس والذين يتوقع دخولهم لسوق العمل تبعاً، لذا تشمل برامج التوعية التي تنفذها ادارة التفتيش بناء الثقافة القانونية لجميع هذه الفئات، وتعريفهم بمسؤوليات وصلاحيات وواجبات كل طرف من اطراف العملية الانتاجية واهمية تطبيق القوانين، يتم ذلك ايضاً بالتركيز على المناهج الدراسية لمختلف المستويات التعليمية والتدريبية.

٢٢.٢. فرض سلطة القانون

لا يهدف التفتيش اطلاقاً لفرض الغرامات او العقوبات، الا انه يجب في بعض الحالات اظهار سلطة وقوة فرض القانون، ويمكن لمفتش العمل ان يقرر مدى الحاجة الى توجيه الانذار لصاحب العمل غير الملتزم باحكام القانون، مع اعطائه مهلة لازالة المخالفة والتقيد بالقانون او اتخاذ التدابير العاجلة في حال وجود خطر وشيك على سلامة وصحة العمال، وفي حال لم يلتزم صاحب العمل بازالة المخالفة خلال المدة المحددة يمكن للمفتش تحويل صاحب العمل الى محكمة العمل المختصة لاتخاذ الاجراء القانوني بحقه، او تحريك دعوى جزائية ضده. كما انه في حالة الخطر الشديد الذي لا يحتمل امهالاً يمكن للمفتش اتخاذ اجراءات عاجلة بما في ذلك توقيف العمل بشكل كلي او جزئي او اخلاء مكان العمل.

٢٣.٢. الشفافية

الشفافية تعني مساعدة الأشخاص من اصحاب العمل او العمال على فهم ما يتوقع منهم وما يجب أن يتوقعوه من السلطات القانونية الحكومية . كما تعني أيضاً التوضيح للمسؤولين ليس ما يجب عليهم عمله فحسب وإنما، حيثما كان مناسباً، ما لا يجب عليهم عمله أيضاً . وهذا يعني التفريق ما بين المتطلبات القانونية والنصيحة أو الإرشاد حول ما هو مرغوب عمله لكنه غير إلزامي.

ليس لاعضاء جهاز التفتيش مصالح تتعارض مع اهدافه المحددة والمعلنة، لذا فان اجراءات التفتيش هي اجراءات محددة وشفافة، ويجب ان تكون واضحة وتستند الى التشريعات السارية او الى التعليمات الصادرة استناداً الى ذلك. كما ان هذه الاجراءات المتخذة قابلة للاعتراض ضمن مسار مراجعة يضمن التنفيذ العادل، لذا يمكن التراجع في حال وجود اخطاء بشرية غير مقصودة (او مقصودة) ، ويمكن اطلاع المعترضين على معظم الاجراءات التي تم اتخاذها باستثناء الامور السرية (مثل مقدم الشكوى ، بعض اسرار العمل وما الى ذلك).

٢٤.٢. المساواة

يتكون جهاز التفتيش من موظفين عموميين يخضعون لقوانين وتعليمات تحدد مسؤولياتهم وصلاحياتهم، ويقع على عاتقهم مهام محددة مثل التحقق من تنفيذ القوانين ودخول اماكن العمل والقيام باعمال التفتيش، لذا منحتهم التشريعات السارية سلطات قانونية لتمكينهم من اداء هذه الاعمال.

في حالة عدم قيامهم بالواجبات القانونية المناطة بهم او ثبوت خروجهم عن الاجراءات المعيارية وخطوات العمل المحددة بكل عملية او اجراء يقومون به، او حدوث تعسف بالاجراءات المتخذة يخضع المعنيون للتحقيق والمساءلة القانونية التي قد تعرضهم للعقوبات المنصوص عليها او حتى للفصل من العمل.



٢٥.٢. الثبات (الاتساق)

إن ثبات المنهج لا يعني الانتظام. إنما يعني إتباع منهج مشابه في الحالات المشابهة لتحقيق أهداف مشابهة. بشكل أبسط ان عملية التفتيش والاجراءات المتبعة (غالباً) ستكون متماثلة ومتشابهة، فعملية التفتيش ابتداء من التخطيط وحتى تنفيذ العملية واتخاذ الاجراءات المتاحة تعتمد على ظروف وشروط العمل، ولا تعتمد على الاشخاص (المفتشون ، العمال واصحاب العمل)، لذا فان الاجراءات المتخذة يفترض ان تكون متشابهة لنفس الحالة ولا تختلف باختلاف المفتش او المكان او الزمان، ان وجود اجراءات معيارية تحدد كل الخطوات التي سيقوم بها المفتش وتسلسلها، ستساعد بثبات عمليات التفتيش، ولن يتم تجاوز ايا منها او الاخلال بها او بترتيبها، وسيتم اعداد دليل لاجراءات العمل الخاصة بالتفتيش، يحدد الاجراء الواجب اتخاذه في كل حالة وذلك لتقليص التباين الفردي الذي قد يحدث نتيجة لاختلاف التفسير القانوني بين منطقة واخرى او بين مفتش واخر، مع بقاء الصلاحية النسبية للمفتش باتخاذ الاجراء حسب واقع الحالة.

يقوم جهاز التفتيش بالتحقق ومراجعة الاجراءات واخذ عينات من تقارير التفتيش للتأكد من اتساق الاجراءات، ويقوم باتخاذ ما يلزم من تصويب للاوضاع في حال اكتشاف خلل او اختلافات. كما يقوم بتدريب المفتشين على افضل الممارسات لضمان ثبات المنهج، وعرض اي حالات جديدة قد اظهرت حدوث تباين في الاجراءات اثناء العمل للاستفادة منها ومعرفة الحلول الواجب اتخاذه.

٢٦.٢. الاستقلالية

ان جهاز تفتيش العمل يشبه بمهامه الجهاز القضائي، ولضمان افضل اداء لهذا الجهاز بشكل عادل وشفاف وحيادي، يتوجب ان يكون هذا الجهاز مستقلاً ومرتبطة بأعلى سلطة ضمن وزارة العمل، وليس لاحد غير القانون اي سلطات عليه، لذا فان الاجراءات التي يتم العمل عليها خلال عمليات التفتيش واتخاذ القرارات يوجهها القانون فقط ضمن هيكل تنظيمي للجهاز يتيح للمسؤول المباشر او المدير السلطة الادارية على المفتش، والتوجيه الفني للمفتش ضمن المسار القانوني، ولا يحق لاي احد خارج هذه السلسلة التدخل في اعمال التفتيش او توجيهها او التأثير عليها.

٢٧.٢. السرية

يلتزم جهاز تفتيش العمل السرية بالحالات التي حددها القانون لحماية اطراف الانتاج، فالشكاوي الواردة الى جهاز التفتيش باي طريقة تعتبر سرية ولا يمكن الافصاح عنها لصاحب العمل او لاي طرف اخر، لان ذلك يؤثر على مصداقية جهاز التفتيش وعلى ثقة المستفيدين من خدماته، كما يمكن ان يشكل تهديدا لاستقرار عمل المشتكي، وبكل الاحوال يتم التحقق بموضوع الشكوى من قبل جهاز التفتيش واتخاذ الاجراءات القانونية لتصويب المخالفة ان وجدت، ولا يؤثر عدم وجود اصل للشكوى على اي طرف من الاطراف.

ان طبيعة عمل المفتش ودخوله لكافة اماكن العمل المختلفة، والاطلاع على تفاصيل العمل والعمليات الفنية به، واخذ العينات والاطلاع على السجلات والتفاصيل وبعض الامور التي قد تكون سرية بالنسبة لصاحب العمل، هي جزء من عملية التفتيش وضرورية لتمكين المفتش من اتخاذ القرار السليم، فالمعلومات التي يحصل عليها المفتش وخاصة بما يتعلق بالامور الفنية بالعمل واجراءاته ومدخلاته ومواده تعتبر سرية وحق لصاحب العمل، ولا يمكن الافصاح عنها او تسريبها من المفتش لاي طرف اخر، ويحمل القانون المسؤولية للمفتش ويعرضه للمساءلة القانونية ان ثبت انه قام بتسريب او افشاء اي من اسرار العمل حتى بعد تركه للعمل.



٢٨.٢. تقارير التفتيش

تصدر ادارة التفتيش تقارير دورية / وتقرير سنوي يلخص اعمال التفتيش ، ويتضمن ما ياتي :

- ١ القوانين والانظمة والتعليمات المتعلقة باعمال ادارة التفتيش والتي يتم التحقق من تنفيذها من خلال الجهاز.
- ب بيانات واعداد العاملين في قسم التفتيش وتوزيعهم .
- ج احصائية عن عمل لجان التفتيش تتضمن مايتي:
- ① اماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.
- ② الزيارات التفتيشية وتفصيلها.
- ③ المخالفات والعقوبات المفروضة.
- ④ الحوادث في اماكن العمل.
- ⑤ الامراض المهنية واصابات العمل.
- ⑥ المشاريع المتوقفة عن العمل جزئياً او كلياً.
- د البيانات عن مستويات الاجور السائدة.
- ه اقتراحات لتطوير عمل التفتيش وتطوير التشريعات.



